RÉSUMÉ :

Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée. Selon l'article L. 2141-5, alinéa 1er, du même code, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Aux termes de l'article L. 2141-8 de ce code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts. Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation

Texte intégral

Cassation
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00787
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 787

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 10 septembre 2025

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 787 FS-B

Pourvoi n° M 23-21.124

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 10 SEPTEMBRE 2025

M. [K] [G], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 23-21.124 contre l'arrêt rendu le 6 juillet 2023 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Kuehne + Nagel Insitu, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Chamley-Coulet, conseillère référendaire, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat de M. [G], de la SCP Piwnica et Molinié, avocat de la société Kuehne + Nagel Insitu, et l'avis de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 18 juin 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Chamley-Coulet, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne, Mmes Sommé, Bouvier, Bérard, M. Dieu, conseillers, Mmes Lanoue, Ollivier, Arsac, conseillères référendaires, Mme Canas, avocate générale, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des présidents et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 6 juillet 2023), M. [G] a été engagé le 1er octobre 1995 par la société Kuehne + Nagel Insitu, en qualité de cariste. Délégué du personnel depuis 2013, il a été déclaré inapte à son poste de travail le 6 mai 2019.

2. Saisi le 25 juin 2019 par l'employeur d'une demande d'autorisation de licenciement du salarié pour inaptitude, l'inspecteur du travail a rendu une décision de refus d'autorisation le 12 novembre suivant.

3. Le 16 juin 2020, après l'expiration de la période de protection attachée à son mandat, le salarié a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

4. Par requête du 2 juillet 2020, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation de son licenciement, sollicitant notamment des dommages-intérêts pour licenciement nul et pour discrimination syndicale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale, alors « que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à la réparation du préjudice, fût-il simplement moral, subi par le salarié ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts, motifs pris qu' "outre le fait que M. [G] n'apporte aucun élément permettant de justifier de la réalité d'un préjudice, la cour considère que la satisfaction de sa demande visant à ce qu'il soit jugé qu'il a été victime de discrimination suffit à réparer le préjudice allégué", cependant qu'elle constatait que la discrimination alléguée par le salarié était caractérisée, la cour d'appel a violé l'article 6 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmé par celui de la Constitution du 4 octobre 1958, et les articles L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1134-5, L. 2141-5, alinéa 1er, et L. 2141-8 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1134-5, L. 2141-5, alinéa 1er, et L. 2141-8 du code du travail :

6. Aux termes de l'article L. 1134-5 du code du travail, l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée.

7. Selon l'article L. 2141-5, alinéa 1er, du même code, il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

8. Aux termes de l'article L. 2141-8 de ce code, les dispositions des articles L. 2141-5 à L. 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

9. Il en résulte que le seul constat de l'existence d'une discrimination syndicale ouvre droit à réparation.

10. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral, l'arrêt retient qu'outre le fait qu'il n'apporte aucun élément permettant de justifier de la réalité d'un préjudice, la satisfaction de sa demande tendant à ce qu'il soit jugé qu'il a été victime de discrimination syndicale suffit à réparer le préjudice allégué.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [G] de sa demande de dommages-intérêts pour discrimination syndicale ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

Condamne la société Kuehne + Nagel Insitu aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Kuehne + Nagel Insitu et la condamne à payer à M. [G] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix septembre deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Dijon 2023-07-06 (Cassation)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.